

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TIROANG KABUPATEN PINRANG

MUH.ILHAM

Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar

Email : 127muhammadilham@gmail.com

ABSTRAK

MUH.ILHAM, 2020. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang ". Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. Dibimbing oleh **Muh. Ichwan Musa** dan **Uhud Darmawan Natsir**. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), yang dapat ditunjukkan melalui persamaan regresi sederhana yaitu $Y=48,569 + 0,203$, dan berpengaruh signifikan dengan nilai t-hitung sebesar $2,092 > t\text{-tabel } 1,701$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Adapun nilai *R Square* sebesar 0,135 angka ini menunjukkan bahwa variabel insentif pada penelitian ini memberikan kontribusi pengaruh sebesar 13,5% adapun sisanya sebesar 86,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

MUH.ILHAM, 2020. "The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Tiroang District Office, Pinrang Regency". Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics, Makassar State University. Supervised by **Muh. Ichwan Musa** and **Uhud Darmawan Natsir**. The purpose of this study was to determine the influence of organizational culture on employee performance in the Tiroang District Office, Pinrang Regency. The results of the research after the data were processed with SPSS.21 showed that there was a positive influence between the Organizational Culture (X) variable on the Employee Performance (Y) variable, which could be shown through a simple regression equation, namely $Y = 48.569 + 0.203$, and had a significant effect on the t value. -count of $2.092 > t\text{-table } 1.701$ with a significance level of $0.000 < 0.05$. The R Square value of 0.135, this figure indicates that the incentive variable in this study contributed 13.5% to the effect while the remaining 86.5% was influenced by other variables not examined in this study. Based on this description, it can be concluded that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance at the Tiroang District Office, Pinrang Regency.

Keywords : Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial tentunya mempunyai sifat untuk bersosialisasi, bekerja sama dan membutuhkan keberadaan manusia lainnya. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri, manusia membutuhkan kebersamaan dalam kehidupannya. Sebuah organisasi menjadi suatu wadah yang diperlukan untuk dapat menghimpun atau mempermudah manusia dalam bersosialisasi dan bekerja sama. Untuk itu Sumber daya manusia merupakan bagian yang memiliki peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dalam setiap aktivitas-aktivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset yang harus terus menerus diperhatikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan professional.

Sumber daya manusia yang professional dan berkualitas cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang professional dan berkualitas perlu diadakan kegiatan pengelolaan yaitu dengan pengadaan, pelatihan, motivasi pegawai, penilaian, peningkatan kedisiplinan, dan lain-lain (Akib, 2008:26).

Kinerja organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting guna

mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat sesuai dengan ciri khasnya sebagai organisasi pemerintahan yaitu berorientasi pada pelayanan publik (*service public oriented*), bukan untuk mencari laba (*profit oriented*) (Azizy, 2007:56). Melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien menjadi salah satu tantangan besar organisasi pemerintahan karena selama ini instansi pemerintahan diidentikkan dengan kinerja yang lambat, rumit, berbelit-belit dan penuh dengan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

Lahirnya Undang-Undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah telah memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi dan penyesuaian yang harus dilakukan atas perubahan tersebut. Tantangan yang paling besar bagi organisasi adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasi pegawai. Pegawai tidak akan berubah dengan sendirinya hanya karena diperintah dan hanya akan berubah kalau menginginkannya secara suka rela dan sadar. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola

kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudian menjadi berinteraksi norma – norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang cocok untuk diterapkan dalam lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas dan profesional. Menurut Schein dalam Lako (2004:28) budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengenalinya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga perlu mempunyai sifat-sifat tertentu sehingga kita dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut dikenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga

memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Untuk menerapkan budaya organisasi yang cocok pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut.

Kantor Kecamatan Tiroang juga tidak ingin ketinggalan dalam membangun budaya organisasi yang efektif guna menciptakan hasil kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja pegawai yang lebih baik. Pemerintahan dituntut untuk memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi pemerintahan. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi.

Kantor kecamatan sebagai organisasi pemerintahan/publik yang berwenang dalam menyampaikan dan melaksanakan aspirasi bagi masyarakat, berperan sebagai transformer budaya terhadap pengembangan amanat dan pemegang estafet pemerintahan dimasa yang akan datang. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat umum. Kantor Kecamatan Tiroang yang bertanggung jawab dalam mengembangkan,

meningkatkan aspirasi masyarakat umum dan mengkoordinasikan unsur kepentingan umum dilingkup Kecamatan Pinrang.

Berdasarkan latar belakang mengenai tuntutan peran yang dijalankan oleh aparatur Kecamatan Tiroang secara efisien, efektif, transparan, dan akuntabel, yang merupakan satu kesatuan nilai yang harus dijadikan landasan dalam bekerja dan melayani *stakeholder*. Sehingga perlu adanya reformasi birokrasi di tubuh Kantor Kecamatan menuju *good governance* maka diperlukan kajian yang lebih dalam tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tiroang. Sehingga penulis tertarik untuk menulis judul : ***“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang”***.

KAJIAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Schein dalam Riani (2011:6) budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan pola keyakinan organisasi yang dipercayai dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan mengatasi masalah-masalah eksternal maupun internal, sehingga dapat memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

2. Elemen-elemen Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat *behavioral* (Sobirin, 2007:152).

- Elemen Idealistik
- Elemen Behavioral

3. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Victor Tan (dalam Wibowo 2010: 47) terdapat beberapa sepuluh butir karakteristik budaya organisasi:

- 1) Inisiatif individu (individual initiative)
- 2) Toleransi terhadap risiko (Risk tolerance)

- 3) Arah (Direction)
- 4) Integrasi (Integration)
- 5) Dukungan manajemen (Management support)
- 6) Pengawasan (Control)
- 7) Identitas (identitas)
- 8) Sistem penghargaan (Reward system)
- 9) Toleransi terhadap konflik (Conflict tolerance)
- 10) Pola komunikasi (Communication pattern)

4. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Samsuddin (2018:57) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota
3. Memperkuat nilai-nilai dalam organisasi
4. Mekanisme kontrol perilaku
5. Mendorong dan meningkatkan kinerja ekonomi baik dalam jangka pendek dan panjang.
6. Penentu arah organisasi mana yang boleh dan yang tidak boleh.

5. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Tika (2010:7) jenis-jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya.

1. Berdasarkan Proses Informasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut.

- a. Budaya rasional, proses informasi individual (klarifikasi sasaran

pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).

- b. Budaya ideologis, dalam budaya ini pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat, dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).
 - c. Budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).
 - d. Budaya hierarkis, dalam budaya ini pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).
2. Berdasarkan Tujuannya

Ndraha (1997) membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya yaitu budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi public, dan budaya organisasi sosial.

6. Kinerja

Berikut ini adalah definisi-definisi tentang kinerja pegawai menurut beberapa ahli.

Definisi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011) bahwa : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

Defenisi kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012) bahwa : Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

Berdasarkan pengeritian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai.

7. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) karyawan adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh karyawan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.

- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan apresiasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaannya yang diembannya sekarang.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

8. Indikator-Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:75) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, yaitu seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Meliputi: kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian pegawai dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja, yaitu segala sesuatu yang dapat dihitung berkaitan dengan hasil kerja atau *output*. Meliputi: kesesuaian jumlah *output* yang dihasilkan dengan target kerja, kehadiran, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, ketepatan dalam jam kerja, dan kesalahan yang dilakukan dalam bekerja.
- c. Pelaksanaan tugas, meliputi: pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas.
- d. Tanggung jawab, meliputi: ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan, kesediaan menjaga nama baik organisasi, kesediaan untuk patuh menjalankan tugas, inisiatif, dan kepedulian terhadap tugas.

9. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah diterapkan.

- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

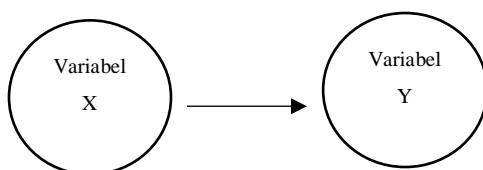
l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

10. Kerangka Pikir



Keterangan :

X : Variabel bebas (Budaya Organisasi)

Y : Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

11. Hipotesis

H₁ : Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tiroang

H₂ : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tiroang.

METODE PENELITIAN

A. Variabel dan Desain Penelitian

• Variabel Penelitian

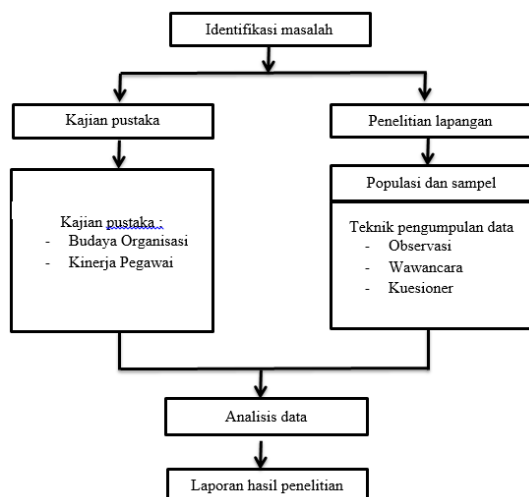
Umar (2002:47) menyatakan bahwa variabel dalam penelitian merupakan suatu atribut dari sekelompok objek yang diteliti yang mempunyai variasi antara yang satu dengan yang lain dalam kelompok tersebut. Murti dan Wahyuni (2006:20) menambahkan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Adapun variabel penelitian ini adalah :

- 1) Variabel bebas (*independent variable*) adalah budaya organisasi (X)
- 2) Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai (Y)

• Desain Penelitian

Untuk mencapai tujuan penelitian dibutuhkan desain penelitian yang tepat yaitu desain penelitian yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Murti dan Wahyuni, (2006:47) desain penelitian merupakan perencanaan, struktur, dan strategi penelitian dalam rangka menjawab pertanyaan dan mengendalikan penyimpangan yang mungkin terjadi. Sebuah penelitian membutuhkan suatu

desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian sebagai berikut :



B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

• Budaya Organisasi (Variabel independent)

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan pola keyakinan organisasi yang dipercayai dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan mengatasi masalah-masalah eksternal maupun internal, sehingga dapat memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

• Kinerja Pegawai (Variabel dependent)

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

2. Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator
1	Budaya Organisasi (X) Victor Tan, (2002:20) dalam Wibowo, (2010:47)	1. Inisiatif individu 2. Toleransi terhadap risiko 3. Pengarahan 4. Integrasi 5. Dukungan manajemen 6. Pengawasan 7. Identitas 8. Sistem penghargaan 9. Toleransi terhadap konflik 10. Pola Komunikasi
2	Kinerja Pegawai (Y) Mangkunegara (2007:75)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

C. Populasi dan Sampel

• Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kecamatan Tiroang yaitu sebanyak 30 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Arikunto (2006:16) menyatakan bahwa apabila populasi kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berhubung karena jumlah pegawai sebanyak 30 (tiga puluh) orang, maka peneliti memutuskan untuk menjadikan semua pegawai sebagai sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Observasi

Observasi adalah sebuah proses penelitian dalam melihat situasi dan kondisi lokasi penelitian. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati kondisi di kantor Kecamatan Tiroang.

- Wawancara

Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan beberapa pegawai pada kantor Kecamatan Tiroang.

- Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

E. Teknik Analisis Data

- Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006 : 93). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006 : 95).

- Uji Reliabilitas

Ghozali, (2010 : 99) reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

- Uji Regresi Linier Sederhana

Dalam rangka pengujian hipotesis, maka metode analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Dalam analisis regresi sederhana, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variable atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, maka menggunakan regresi linear sederhana.

Bentuk umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b (X)$$

Keterangan :

Y= Variabel dependen (Budaya Organisasi)

X= Variabel Independen (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Teknik analisis yang digunakan sesuai model di atas adalah regresi linear di mana nilai dari variabel dependen (budaya organisasi) dapat diperoleh dari hasil survey yang diperhitungkan akan menggunakan skala *Likert*.

- Analisis Koefisien Korelasi (R)

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut memiliki besar atau kecil, maka dapat pedoman

pada ketentuan yang telah ditetapkan sebagai berikut :

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,499	Netral
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,1000	Sangat Kuat

- **Uji Hipotesis (Uji T)**

Untuk menentukan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan atau tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian. Uji t dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{tabel} = t(a).(n-2)$$

α = taraf signifikan dua arah pada derajat 0,05

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kecamatan

Kecamatan Tiroang merupakan salah satu di Kecamatan di kabupaten Pinrang. Kecamatan Tiroang sebagai salah satu kecamatan yang terletak disebelah timur dan berjarak kurang lebih 5 kilometer dari ibukota Kabupaten Pinrang. Ibu kota Kecamatan Tiroang terletak di kelurahan Mattiro Deceng yang sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Paleteang, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Mattiro Bulu, sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Sidrap, dan sebelah barat berbatasan dengan

kecamatan Watang Sawitto. Luas wilayah Kecamatan Tiroang sekitar 77 km² atau sebesar 17,74 persen dari total Kabupaten Pinrang.

B. Karakteristik Responden

- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
Laki-laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Jumlah	30	100%

- Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA	9	19
S1	18	78
S2	3	3
Jumlah	30	100

C. Hasil Uji Validitas

- Hasil uji validitas budaya organisasi (X)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel sig (5%)	Keterangan
1	,462	0,306	Valid
2	,479	0,306	Valid
3	,536	0,306	Valid
4	,674	0,306	Valid
5	,480	0,306	Valid
6	,479	0,306	Valid
7	,604	0,306	Valid
8	,549	0,306	Valid
9	,594	0,306	Valid
10	,554	0,306	Valid
11	,527	0,306	Valid
12	,726	0,306	Valid
13	,435	0,306	Valid
14	,693	0,306	Valid
15	,661	0,306	Valid
16	,508	0,306	Valid
17	,504	0,306	Valid
18	,428	0,306	Valid
19	,533	0,306	Valid
20	,648	0,306	Valid

- Hasil uji validitas kinerja pegawai (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel sig (5%)	Keterangan
1	,869	0,306	Valid
2	,868	0,306	Valid
3	,965	0,306	Valid
4	,504	0,306	Valid
5	,484	0,306	Valid
6	,930	0,306	Valid
7	,878	0,306	Valid
8	,484	0,306	Valid

Berdasarkan table hasil uji validitas di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari variabel di atas dapat dinyatakan valid, karena r_{tabel} lebih besar dari r_{hitung} .

D. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai hitung cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0,864	Reliabel
Kinerja pegawai	0,892	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Tahun 2020

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien cronbach's alpha (α) yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

E. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48,569	8,579		5,662	,000
1 Budaya Organisasi	,203	,097	,368	2,092	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS 21 tahun 2020

F. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,135	,235	3,23427

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data Olahan SPSS 21 Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas pada kolom koefisien korelasi (R) sebesar 0,368 berada pada interval koefisien antara 0,200 – 0,399 yang berarti bahwa hubungan variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang rendah. Sedangkan pada kolom koefisien determinasi (*R Square*) ditemukan nilai sebesar 0,135 atau 13,5%. Artinya, kemampuan variabel budaya organisasi(X) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,5%, adapun sisanya sebesar 86,5% yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

G. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48,569	8,579		5,662	,000
1 Budaya Organisasi	,203	,097	,368	2,092	,046

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan ketentuan bahwa, jika hasil t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansinya sebesar (α) $\leq 0,05$ maka keputusannya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika hasil hasil t-hitung < t-tabel, maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yaitu nilai t-hitung 2,092 > t-tabel 1,701 dengan taraf signifikansi 0,000 taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_0 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara pemberian budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang.

H. Pembahasan

Setelah seluruh data yang diperoleh dalam penelitian diuraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah diuraikan tadi. Interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

- **Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang**

Untuk mengukur pengarahannya, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan yaitu tentang pengarahannya langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan dan pengarahannya terkait pencapaian visi dan misi (pada tabel 5.8).

Berdasarkan jawaban responden mengenai pengarahannya, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 27 orang (90%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Hal ini berarti jika pengarahannya terkait visi dan misi perlu dilakukan agar semua pegawai mengetahui visi dan misi organisasi tempat mereka bekerja.

Untuk mengukur integrasi, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan yaitu tentang penyelesaian pekerjaan

yang melibatkan beberapa seksi secara terkoordinasi dan pelaporan pekerjaan yang melibatkan beberapa seksi secara terkoordinasi (pada tabel 6).

Berdasarkan jawaban responden mengenai integrasi, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 30 orang (100%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Hal ini berarti integrasi sangat perlu di Kantor Kecamatan Tiroang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Untuk mengukur dukungan manajemen, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu tentang dukungan mengikuti pelatihan (Diklat) dan dukungan melanjutkan pendidikan (pada tabel 6).

Berdasarkan jawaban responden mengenai dukungan manajemen, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 30 orang (100%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Berarti dapat dinilai bahwa dukungan yang diberikan pimpinan kepada pegawai terkait dengan pendidikan sangat besar.

Untuk mengukur pengawasan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu terdapat aturan-aturan dalam kode etik pegawai dan terdapat daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (pada tabel 6).

Berdasarkan jawaban responden mengenai pengawasan, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 30 orang (100%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2.

Berarti dapat dinilai bahwa pengawasan sangat perlu dilakukan pada Kantor Kecamatan Tiroang dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Untuk mengukur identitas, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu perlakuan yang sama pada setiap *stakeholder* dan ketentuan formal dan material di informasikan pada *stakeholder*.

Berdasarkan jawaban responden mengenai pengawasan, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 30 orang (100%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Hal ini berarti sangat perlu adanya identitas organisasi yang terbuka dalam melayani *stakeholder*.

Untuk mengukur sistem penghargaan, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu tentang kenaikan penghasilan didasarkan atas prestasi kerja dan promosi jabatan didasarkan atas prestasi kerja (pada tabel 6).

Berdasarkan jawaban responden mengenai sistem penghargaan, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 30 orang (100%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Berarti dapat dinilai bahwa adanya sistem penghargaan pada Kantor Kecamatan Tiroang yang didasarkan atas prestasi kerja. Semua responden menjawab sangat setuju dan setuju karena pegawai menganggap kenaikan penghasilan mereka (gaji, dan tunjangan kegiatan tambahan) harus didasarkan atas prestasi kerja.

Untuk mengukur toleransi terhadap konflik, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu mengajukan pendapat yang berbeda dengan atasan dan mengemukakan konflik secara terbuka.

Berdasarkan jawaban responden mengenai toleransi terhadap konflik, jawaban sangat setuju yaitu 17 orang (56,6%) pada item pernyataan 1 dan ragu-ragu 8 orang (26,6), serta sangat setuju 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Ini berarti bahwa ada 8 orang (26,6%) yang ragu-ragu bahwa mengajukan pendapat yang berbeda dengan atasan merupakan sesuatu yang berbahaya.

Untuk mengukur pola komunikasi, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu tentang komunikasi dengan atasan yang tidak dibatasi hierarki kewenangan yang formal dan komunikasi dengan sesama pegawai yang tidak dibatasi hierarki kewenangan yang formal (pada tabel 6).

Berdasarkan jawaban responden mengenai pola komunikasi, jawaban sangat setuju dan setuju yaitu 30 orang (100%) pada item pernyataan 1, dan 30 orang (100%) pada item pernyataan 2. Berarti dapat dinilai bahwa pola komunikasi antara atasan dan pegawai pada Kantor Kecamatan Tiroang tidak dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

- **Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang**

Untuk mengukur kualitas kerja, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan secara teliti.

Berdasarkan jawaban responden mengenai kualitas kerja, terdapat jawaban setuju yaitu 13 orang (43%) dan 11 orang (36,6%) yang jawab ragu-ragu pada item pernyataan 1, dan 24 orang (80%) pada item pernyataan 2. Hal ini berarti bahwa masih ada 36,6% kualitas kerja di Kantor Kecamatan Tiroang masih perlu di tingkatkan lagi.

Untuk mengukur kuantitas kerja, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu tepat waktu dan kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai kualitas kerja, terdapat jawaban sangat setuju yaitu 6 orang (20%) dan 20 orang (66,6%) yang jawab ragu-ragu pada item pernyataan 1, dan 28 orang (93,3%) pada item pernyataan 2. Berarti kehadiran pegawai Kantor Kecamatan Tiroang dapat dikatakan cukup baik, namun tidak bisa dipungkiri bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Untuk mengukur pelaksanaan tugas, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu mampu bekerja sama dan memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai kualitas kerja, terdapat jawaban setuju yaitu 27 orang (90%) item pernyataan 1, dan 18 orang (60,%) yang menjawab ragu-ragu pada item pernyataan 2. Hal ini berarti bahwa pegawai Kantor Kecamatan Tiroang mampu bekerja sama dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

Untuk mengukur tanggung jawab, peneliti menggunakan dua pernyataan pada kuesioner yang disebarkan kepada pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yaitu tidak menunda dan berani mengambil risiko dalam mengerjakan pekerjaan.

Berdasarkan jawaban responden mengenai tanggung jawab, terdapat jawaban ragu-ragu yaitu 19 orang (63,3%) item pernyataan 1, dan 27 orang (60,%) yang menjawab setuju pada item pernyataan 2. Hal ini dapat dikatakan bahwa masih banyak pegawai Kantor Kecamatan Tiroang yang melakukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan, namun para pegawai mampu menanggung risiko pekerjaan yang mereka terima.

• Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan di kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang melalui pembagian kuesioner yang disebarkan kepada 30 orang pegawai, maka diketahui bahwa untuk variabel budaya organisasi (X) yang didalamnya mencakup indikator inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, arah, integritas, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi, dimana memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang. Dengan nilai R square sebesar 0,135 atau 13,5% yang berarti bahwa kemampuan variabel budaya organisasi (X) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13,5%, adapun sisanya sebesar 86,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 48,569 + 0,203X$$

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya perubahan budaya organisasi mempunyai pengaruh searah terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dengan kata lain apabila terjadi peningkatan budaya organisasi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai dan secara statistik memiliki pengaruh yang signifikan.

B. Saran

Kepada pihak pimpinan di kantor Kecamatan Tiroang agar lebih memperhatikan dan meningkatkan lagi kualitas hubungan, baik itu antar sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan sehingga kondisi ini dapat berpengaruh baik terhadap peningkatan kinerja para pegawai yang akan berimbas pula kepada kualitas pelayanan yang ada di kantor kecamatan Tiroang.

DAFTAR PUSTAKA

Akib, H. 2008. Snapshot Dampak Kebijakan Publik dalam Program Pengentasan

Kemiskinan. Makalah Tidak Dipublikasi. Malang.

Andreas, Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi. Yogyakarta: Amara Books.

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.

Augusty, Ferdinand. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Azizy, A. Q. A. 2007. Change management dalam reformasi birokrasi. Gramedia Pustaka Utama.

Davis (1984), "Budaya Organisasi" Pustaka Jaya: Jakarta.

Edgar H Schein, 2010. Organizational Culture and Leadership Second Edition, John Wiley & Sons.

Ghozali, I., 2005. Aplikasi Analaii Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: BP Univ. Diponegoro.

Handoko, T.Hani, 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPEF-Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revis. Jakarta: Bumi Aksara.

Jamaluddin, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan

- Administrasi Perkantoran. Vol. 4, No. 1, Hal. 26-34.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : PT.RafikaAditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, Sumarni dan Salamah Wahyuni, 2006. Metodologi Penelitian Bisnis, Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pratiwi, Riska. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin.
- Prima Nugraha S. Sinaga 2009. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi. Skripsi Fakultas Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara. Dipublikasikan.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbins, Stephen P. Organizational Behaviour. 1998. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Rodiathul, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 31, No. 1, Hal. 58-64.
- Samsuddin, Harun. 2018. Kinerja Karyawan. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Schein, E.H. 1992. Organizational Culture and Leadership, 2nd ed, San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara
- Sobirin, Achmad. 2007. Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&n. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, H., 2002. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Velly Angelia M, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak dipublikasikan.

Wibowo. 2010. Budaya Organisasi, Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.